Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

989

Vragen van het lid **Anne Mulder** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de transitievergoeding voor seizoenwerkers* (ingezonden 9 december 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 12 januari 2015).

Vraag 1
Heeft u kennisgenomen van het bericht «Ontslagvergoeding seizoenwerkers flink hoger»?[1]

Antwoord 1
Ja

Vraag 2, 3 en 4
Klopt het bericht dat werkgevers door de terugwerkende kracht met hoge transitievergoedingen te maken kunnen krijgen?
Kunt u aangeven waarom er voor gekozen is om het arbeidsverleden van voor de ingangsdatum van de Wet werk en zekerheid mee te nemen bij het toekennen van de transitievergoeding? Waarom wordt er bij de rekenmethode ook voor de arbeidsperiode voor 1 juli 2015 gebruik gemaakt van een onderbrekingsperiode van 6 maanden in plaats van 3 maanden (die tot 1 juli 2015 geldt)?
Kunt u aangeven waarom er geen overgangsrecht geldt voor deze ondernemers, zodat bedrijven zich hier op voor hadden kunnen bereiden?

Antwoord 2, 3 en 4
De regeling van de transitievergoeding heeft onmiddellijke werking (dus geen terugwerkende kracht). Dat wil zeggen, zij geldt in beginsel voor iedere werknemer die op of na 1 juli 2015 wordt ontslagen. Er is geen onderscheid gemaakt tussen vaste en flexibele werknemers. Dus ook voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op of na 1 juli 2015 afloopt (en niet wordt verlengd) geldt dat zij recht hebben op een transitievergoeding als aan de voorwaarden hiervoor wordt voldaan. Daarmee wordt de gelijke behandeling van vaste en tijdelijke werknemers bevorderd en het verschil tussen deze categorieën van werknemers verkleind.

[1] Het Financieele Dagblad, 5 december 2014

ah-tk-20142015-989
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2015

Voor het bepalen van het recht op transitievergoeding (en de omvang hiervan) telt de periode van voor 1 juli 2015 mee. Als een werknemer bijvoorbeeld drie jaar in dienst was – en dus aan het vereiste voor het ontstaan van een recht op transitievergoeding is voldaan, te weten: een dienstverband van ten minste twee jaar – heeft hij recht op een transitievergoeding van 1 maandsalaris (1/3 maandsalaris per dienstjaar). Dat geldt dus ook voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zou het arbeidsverleden van voor 1 juli 2015 niet meetellen voor het bepalen van het recht op transitievergoeding (en de omvang hiervan) dan zou dit tot gevolg hebben dat werknemers die nu al aanspraak kunnen maken op een vergoeding bij ontslag, erop achteruitgaan. Daarom is hier niet voor gekozen.
Daarnaast is geregeld dat als arbeidsovereenkomsten elkaar met een tussenpoos van 6 maanden of minder opvolgen, zij voor het bepalen van het recht op een transitievergoeding (en de omvang hiervan) worden samengeteld. Gevraagd wordt waarom voor de periode tot 1 juli 2015 er niet voor gekozen is deze zogenoemde onderbrekingsperiode te stellen op 3 maanden, waarbij uitgegaan wordt van de veronderstelling dat die periode tot 1 juli 2015 geldt. Dit laatste is echter niet het geval. De regeling van de transitievergoeding is een nieuwe regeling die pas inwerking treedt op 1 juli 2015. Aangenomen wordt dan ook dat gedoeld wordt op de zogenoemde ketenbepaling die thans een onderbrekingsperiode kent van 3 maanden. Deze periode wordt met de Wet werk en zekerheid op 1 juli 2015 gesteld op 6 maanden. Hierbij wordt voorzien in overgangsrecht om te voorkomen dat arbeidsovereenkomsten die in het verleden elkaar met een tussenpoos van meer dan drie maanden (maar ten hoogste zes) hebben opgevolgd, niet alsnog moeten worden samengeteld. Het kan immers niet zo zijn dat door de wetswijziging met terugwerkende kracht alsnog arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd gaan ontstaan daar waar dat op grond van de oude regeling niet het geval was.
Voor de transitievergoeding geldt geen vergelijkbaar overgangsrecht. De reden hiervoor is dat het hier (anders dan de ketenbepaling) een nieuwe regeling betreft die mede is bedoeld om de grote verschillen tussen vaste en flexibele werknemers te verkleinen, niet om die te laten voortduren. Dat laatste zou (feitelijk) het geval zijn als geregeld was dat voor het recht op transitievergoeding arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2015 alleen meetellen als zij elkaar met een onderbreking van 3 maanden of minder opvolgen. Voor veel (zo niet welhaast alle) werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, zou dat betekenen dat alleen tijdelijke arbeidsovereenkomsten die eindigen op of na 1 juli 2015 meetellen voor het recht op transitievergoeding. Dat zou tegengesteld zijn aan het uitgangspunt dat voor het recht op een transitievergoeding geen onderscheid wordt gemaakt tussen tijdelijke en vaste werknemers. In dit verband is het goed om op te merken dat een werkgever nu ook niet in alle gevallen een vergoeding verschuldigd is bij het ontslag van een vaste werknemer. Na 1 juli 2015 zal dat wel het geval zijn waarbij ook voor hen perioden gelegen voor deze datum meetellen voor het recht op transitievergoeding. De onmiddellijke werking geldt dus ook ten aanzien van (deze) vaste werknemers. Bovendien zouden tijdelijke werknemers dubbel nadeel ondervinden van een dergelijke regeling. Na eerst in het verleden telkens met onderbrekingen van meer dan 3 maanden steeds opnieuw op tijdelijke arbeidsovereenkomsten werkzaam te zijn geweest, zouden die arbeidsovereenkomsten ook niet meetellen voor de berekening van de transitievergoeding. Dit, terwijl zij net als vaste werknemers gedurende een lange periode werkzaam zijn bij de werkgever.
Ten slotte merk ik op dat als het gaat om het recht op transitievergoeding (en de omvang hiervan) voor kleine werkgevers voorzien is een overgangsregeling. Deze houdt in dat als een arbeidsovereenkomst eindigt (waaronder in dit verband ook moet worden verstaan, het niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst) wegens bedrijfseconomische redenen die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever, perioden gelegen voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten.

Vraag 5
Is deze uitwerking de bedoeling van de wet? Zo ja, waarom spreekt werkgeversorganisatie AWVN[2] dan van een zeer onredelijke uitwerking die iedereen is ontgaan? Zo nee, wat gaat u er aan doen om dit te veranderen?

Antwoord 5
Uit het hiervoor gegeven antwoord op de vragen 2, 3 en 4 blijkt dat de uitwerking van de regeling overeenkomstig de bedoeling van de wet is. Ik zie dan ook geen aanleiding om de regeling te wijzigen.

Vraag 6
Tot welke effecten kan dit leiden? Is het denkbaar dat werkgevers groepen mensen ontslaan en een nieuwe groep in dienst nemen?

Antwoord 6
Ik ga daar niet vanuit, ook al omdat de opbouw van de transitievergoeding (1/3 maandsalaris per dienstjaar) niet zodanig is dat werkgevers hierdoor voor onoverkomelijke problemen zullen worden gesteld.

Vraag 7
Wilt u, nu uit het artikel blijkt dat werkgevers niet goed op de hoogte zijn van deze uitwerking van de wet, hier extra ruchtbaarheid aan geven?

Antwoord 7
Ja. Dat zal ik doen via websites van de rijksoverheid, alsmede via en in samenspraak met sociale partners.

---

[2] AWVN: Algemene Werkgeversvereniging Nederland